

Hanisch, Rolf; Lichtenfeld, Mathias

Trends und Tendenzen in der Lehrkräftefortbildung

PÄD-Forum: unterrichten erziehen 37/28 (2009) 1, S. 17-20



Quellenangabe/ Reference:

Hanisch, Rolf; Lichtenfeld, Mathias: Trends und Tendenzen in der Lehrkräftefortbildung - In:

PÄD-Forum: unterrichten erziehen 37/28 (2009) 1, S. 17-20 - URN: urn:nbn:de:0111-opus-31684 - DOI: 10.25656/01:3168

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-opus-31684>

<https://doi.org/10.25656/01:3168>

in Kooperation mit / in cooperation with:



<http://www.paedagogik.de>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Digitalisiert

Mitglied der

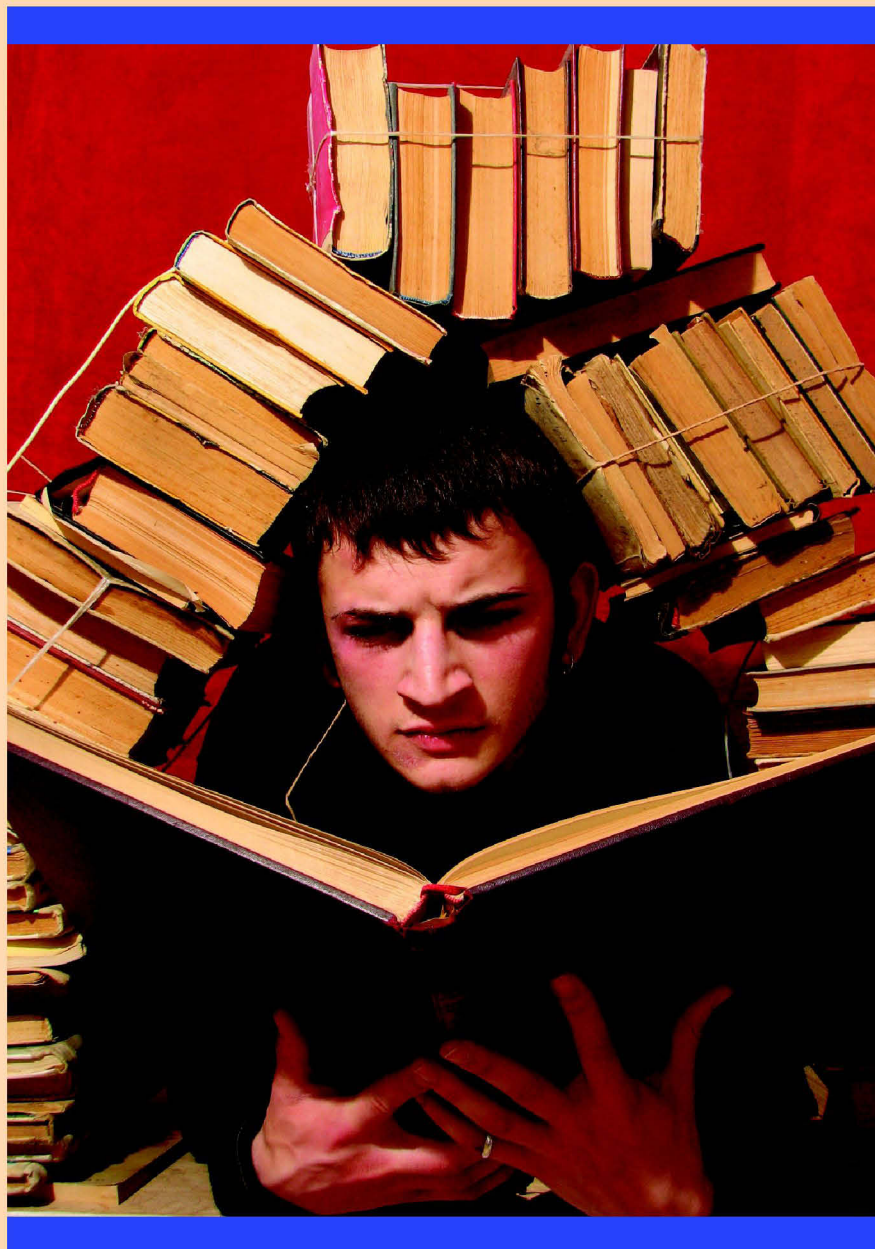

Leibniz-Gemeinschaft

PÄD Forum

Themen:

1 / 2009

- Von Beruf: LEHRER
- Praxisreports:
Ahmed
Schule – Betrieb –
Museum
- JÜL-Lehrerin
- Jahresinhaltsver-
zeichnis 2008



Vision

So lange die Lehrer
ihre Aufgabe
nur im Vollzug
staatlicher Verordnungen sehen
bleibt die Schule
was sie ist:
Eine Vollzugsanstalt!

Erst wenn die Lehrer
Pädagogen werden,
bekommen die Schüler
eine Chance!

Den Weg dorthin
können nur
die Lehrer selbst gehen.
Nicht als Erfüllungshilfen
weltferner Bildungsplaner
und allkompetenter Politiker,
sondern als Pädagogen,
für die Zivilcourage
kein Dienstvergehen ist.

Klaus Vogel
Seminarleiter und
„pädagogischer Wanderprediger“

Inhaltsverzeichnis

Das Thema: Von Beruf: LEHRER

Moderation: Hans Döbert

Einleitung zum Themenschwerpunkt	
<i>Von Hans Döbert / Christian-Magnus Ernst / Susan Seeber</i>	3
Geleitwort der Präsidentin der Kultusministerkonferenz	
<i>Von Annegret Kramp-Karrenbauer</i>	4
Lehrerbildung in Deutschland	
<i>Von Sigrid Blömeke</i>	5
Lehrerarbeit und -beteiligung an Ganztagschulen	
<i>Von Katrin Bergmann / Ludwig Stecher</i>	9
Aggression und Gewalt an Schulen	
<i>Von Herbert Scheithauser</i>	13
Trends und Tendenzen in der Lehrkräftefortbildung	
<i>Von Rolf Hanisch / Mathias Lichtenheld</i>	17
Professionalisierung der Lehrkräfte aus Sicht der GEW	
<i>Von Ulrich Thöne</i>	21
Professionalisierung der Lehrkräfte aus Sicht des Deutschen Philologenverbandes	
<i>Von Heinz-Peter Meidinger</i>	27
BLBS mit Leidenschaft für Qualität	
<i>Von Berthold Gehlert</i>	29

ESSAYS, BERICHTE etc. pp.

Über den richtigen Umgang des Staates mit seinen Lehrern	
<i>Von Volker Ladenthin</i>	32

Praxisreports	35
----------------------	----

Magazin:

Zur Ansicht	2
MOMENT MAL	31
Service-Nachrichten	40
Service-Termine	41
Service-Bücher	42
Zuguterletzt	46
Impressum	47

Titelfoto: © Dmitri Mkitenko – fotolia.de

Dieses Heft enthält das **Jahresinhaltsverzeichnis 2008**

Besuchen Sie uns auch im Internet unter www.paedagogik.de

Trends und Tendenzen in der Lehrkräftefortbildung

Einleitung

Neue Herausforderungen wie z. B. die Entwicklung von Schulen mit deutlich heterogener Schülerschaft, die Notwendigkeit Lernprozesse stärker zu individualisieren, die deutlich höheren Anforderungen an Prävention in allen denkbaren Richtungen, die Probleme der Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund und deren Eltern – alle diese Themen und Problemlagen, die dahinter stehen, werfen immer wieder die Frage auf, wie die Lehrkräftefortbildung in den Bundesländern aufgestellt ist. D. h.: Welchen inhaltlichen Schwerpunkten folgt die Fortbildung? Wie verbindlich ist die Teilnahme von Lehrkräften an Fortbildungsmaßnahmen? Wie wirksam und nachhaltig ist die Fortbildung mit Blick auf die Verbesserung der Lernsettings und der Lernergebnisse für Schülerinnen und Schüler? Wie wirkt Fortbildung in den Schulen zusammen, welche gestalteten Zusammenhänge gibt es zwischen Schulprogramm, Personalentwicklungskompetenz und schulinterner Fortbildungsplanung? Welche neuen Modelle und Strategien der Fortbildung entwickeln sich im Zusammenhang mit der Unterstützung von Schulentwicklung bezogen auf konkrete Schulen?

Die Strukturen der Fortbildungsanbieter in den Ländern sind im Wandel. Aus Landesinstituten werden z. B. verwaltungsnahe Fortbildungsagenturen (z. T. als Abteilung von Kultusministerien) eingerichtet. Eine andere Tendenz ist die Einrichtung von regionalisierten Fortbildungsstrukturen und deren Anbindung an die regionale Schulaufsicht.

Fortbildungsverpflichtung

Die Schulgesetze der Bundesländer regeln, dass Lehrkräfte zur Fortbildung verpflichtet sind. Die Aussagen dazu differieren, ob diese Fortbildungsverpflichtung „überwiegend in der unterrichtsfreien Zeit“ zu leisten ist (z. B. Berlin, Hamburg, Niedersachsen) oder auch „in der unterrichtsfreien Zeit stattfinden kann“ (z. B. NRW, Brandenburg).

In einigen Gesetzestexten werden auch Aussagen zur preferierten Form der Fortbildung (schulinterne, dienstliche Fortbildungsveranstaltungen) gemacht.

Das Saarländische Schulgesetz betont z. B. die Verantwortung der Aufsichtsbehörde, die Möglichkeit zur Fortbildung zu gewährleisten.

Gravierendere Unterschiede zwischen den Gesetzestexten der Länder gibt es jedoch darin, wie der Nachweis dieser generellen Verpflichtung zur Fortbildung zu leisten ist. Bayern, Bremen, Hamburg und Hessen haben dafür spezielle Quantifizierungssysteme entwickelt, die im Folgenden genauer vorgestellt werden.

Bayern

Die Lehrkräfte in Bayern müssen in einem Zeitraum von vier Jahren ihre Teilnahme an 12 Fortbildungstagen (ein Tag entspricht 5 Stunden à 60 Minuten) nachweisen. Ein weiteres Erfüllungskriterium der verpflichtenden Fortbildung regelt der Zusatz, dass dabei ein Drittel der besuchten Weiterbildungsveranstaltungen durch schulinterne Fortbildung abgedeckt werden muss.¹ Damit ist Bayern das Einzige jener vier Bundesländer, die das Verhältnis zwischen schulinterner und schulexterner Fortbildung explizit regeln.

Bremen

In Bremen bezieht sich der zeitliche Rahmen der verpflichtenden Fortbildung für Lehrkräfte im Gegensatz zu Bayern auf ein Jahr. In diesem Zeitraum müssen die Lehrkräfte 30 Stunden Fortbildung nachweisen – wobei sie auch „zur Dokumentation der Fortbildungsaktivitäten und zur Aufbewahrung erhaltener Bescheinigungen verpflichtet“² sind.

Hamburg

Ähnlich wie in Bremen setzt das Hamburger Quantifizierungssystem für Lehrkräfte 30 Stunden Fortbildung pro Schuljahr fest. Jedoch gilt diese Regelung ausschließlich für Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen. Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen sind verpflichtet, sich 45 Stunden pro Jahr fortzubilden. Durch ein selbstständig geführtes Fortbildungsportfolio müssen sie ihre Fortbildung dokumentieren.³

Hessen

Hessen nimmt in diesem Länderquartett hinsichtlich der Quantifizierung der verpflichtenden Fortbildung eine besondere Rolle ein. Während in Bayern, Bremen und Hamburg der individuelle Fortbildungsrahmen für Lehrkräfte zeitlich fixiert ist, schlägt Hessen einen anderen Weg ein. Die Pflicht zur individuellen Weiterbildung wird hier mit Hilfe eines Fortbildungskontos gesteuert, wobei die Lehrkraft innerhalb von drei Jahren 150 Leistungspunkte nachweisen muss, falls sie nicht besonderen Regelungen unterliegt (z. B. bei langer Krankheit)⁴. Die spezielle Ausdifferenzierung zum Erhalt der Leistungspunkte gliedert sich wie folgt:

- Beurlaubte Lehrkräfte einschließlich derjenigen, die sich in Elternzeit befinden, sind verpflichtet, bei Wiederaufnahme des Dienstes pro Jahr der Beurlaubung mindestens zehn Leistungspunkte nachzuweisen.
- Für Fortbildungsaktivitäten durch Selbststudium, insbesondere durch eigenständiges Arbeiten mit Fachliteratur und dem Bildungsserver, sind jährlich bis zu zehn Leistungspunkte anrechenbar. Werden diese Aktivitäten in die unterrichtliche Weiterentwicklung der Schule eingebracht, können zusätzlich bis zu zehn Leistungspunkte angerechnet werden. Die Entscheidung trifft jeweils die Schulleitung.
- Für schulische Tätigkeiten, die Fortbildungsaktivitäten voraussetzen (beispielsweise Konzeptentwicklung, Mitarbeit in Steuergruppen, Projektmanagement, Übernahme von Fachsprecherfunktion, Leitung von Arbeitsgemeinschaften, Mentorentätigkeit, Suchtprävention, Verbindungslehrerfunktion), können durch Bescheinigung der Schulleitung pro Jahr jeweils bis zu 20 Leistungspunkte angerechnet werden.
- Für die Tätigkeit von Lehrkräften für das Kultusministerium, für eine Trägerinstitution der Lehrerbildung nach § 4 des Hessischen Lehrerbildungsgesetzes oder für das Institut für Qualitätsentwicklung können durch Bescheinigung der jeweiligen Stelle pro Jahr bis zu 30 Leistungspunkte angerechnet werden.

- Für die Tätigkeit von Lehrkräften im Zusammenhang mit schulpraktischen Studien (z.B. als Lehrbeauftragte, Mentoren, Betreuungs- oder Kontaktlehrer) können durch Bescheinigung der jeweiligen Hochschule bis zu 20 Leistungspunkte angerechnet werden.
- Referentinnen und Referenten, Moderatorinnen und Moderatoren, Trainerinnen und Trainer von akkreditierten Fortbildungsveranstaltungen sowie Fachautorinnen und Fachautoren können pro Jahr eine Anrechnung von bis zu zehn Leistungspunkten durch die Schulleitung erhalten.

Selbstständige Schulen und Lehrkräftefortbildung

Die Philosophie von selbstständigen Schulen ist in allen Bundesländern eine Grundlage für die Gewährleistung von Bildungsqualität und deren Steigerung. Stärker als je zuvor wird die Lehrkräftefortbildung zu einem wichtigen Teilbereich der Führungstätigkeit von Schulleitungen.

Die Grundidee baut auf folgenden Schritten auf: von der externen und internen Evaluation zur Schulprogrammentwicklung bezogen auf den Qualitätsrahmen, der in den Ländern inzwischen entwickelt wurde.

An den Programmschwerpunkten ergeben sich wesentliche Entwicklungslinien für die Personalentwicklung in den Schulen und daraus wiederum leiten sich schulinterne Fortbildungspläne ab.

Für die Lehrkräftefortbildung heißt das, einen neuen selbstbewussten Nutzer, Kunden, Auftraggeber zu bekommen, der die Fortbildung der Lehrerinnen und Lehrer nicht lediglich kontrolliert oder genehmigt, sondern der sich inhaltlich einmischt, der entscheidet, welchem Anbieter er einen Fortbildungsauftrag erteilt. Für die Einrichtungen der staatlichen Lehrkräftefortbildung bedeutet das, effizient und erfolgreich zwischen ministerialen Vorgaben und den begründeten Nachfragen nach ganz speziellen Inhalten und didaktischen Formen der Schulen zu vermitteln. Zur Beibehaltung der staatlichen Fachaufsicht und Beauftragung erweist sich heute die Fortbildungseinrichtung als erfolgreich, die gleichzeitig Kundenwünsche erfüllt und individuelle Schulentwicklung vor Ort positiv nach vorn bringt.

Fortbildung durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Institute bzw. deren Multiplikatoren wird als wirkungsvoll

empfundene, wenn sich reale Probleme innerhalb einer Schule lösen lassen und wenn es gleichzeitig den Teilnehmerinnen und Teilnehmern nachhaltig „besser geht“. Erst dann entfalten sich neue Motivationen in den Kollegien, für moderne und erfolgreich Lernsettings der Schülerinnen und Schüler Veränderungen anzugehen.

Das Thema Personalentwicklung und schulinterne Fortbildungsplanung mit Blick auf Qualitätsanforderungen, wie sie von außen an die Schule gestellt werden, und mit Blick auf die Kompetenzentwicklungslinien der Kolleginnen und Kollegen schulintern ist deswegen auch ein gewichtiges Themenfeld in allen Schulleitungsqualifizierungsmaßnahmen der Länder. In diesen Maßnahmen werden mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Zusammenhang und die Wechselwirkungen zwischen Organisationsentwicklung, Personalentwicklung und Lehrkräftefortbildung praxisnah erarbeitet.

Die Fortbildungsinhalte

Die großen gesellschaftlichen und pädagogischen Herausforderungen bestimmen auch zunehmend die Fortbildungsinhalte. An Reaktionen auf PISA-Ergebnisse und die externen Evaluationen durch die Schulinspektionen der Länder ergeben sich die inhaltlichen Schwerpunkte. Ganztagschule, ihre Struktur und ihre Pädagogik, Differenzierung und Individualisierung des Lernens, kooperatives und selbstverantwortliches Lernen stehen im Mittelpunkt der Lehrkräftefortbildung. Weitere wichtige Inhalte ergeben sich aus den neuen Schulformen wie Gemeinschaftsschulen, Oberschulen etc. wie z.B. individualisiertes Lernen und entsprechende didaktische Konzepte dafür. Kompetenzorientiertes Lernen ergibt sich aus neuen Rahmenlehrplänen, philosophien verschiedener Bundesländer genau so wie davon abgeleitete schulinterne Curricula. Wesentlich ist auch das Themenfeld der Umsetzung neuer Lerntheorien in die Unterrichtsfächer hinein.

Die gesellschaftlichen Problemfelder Gewaltprävention, Gesundheitsbewusstsein, Kampf gegen Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit sowie Demokratiepädagogik sind im Bereich der fächerübergreifenden Themen zu wesentlichen Inhalten der Lehrkräftefortbildung geworden.

Für Schulleitung ergeben sich aus der neuen Rolle und der neuen Aufgabenbeschreibung neue Anforderungen, insbesondere in den Themenfeldern Management, Personalentwicklung

und Budgetierung als Führungsaufgaben. Auch das ergibt sich aus Implementierungsberichten der verschiedenen Länder ziemlich übereinstimmend.

Schulen, die in Inspektionsberichten starke Mängel aufweisen, brauchen eine besondere Unterstützung durch Lehrkräftefortbildung, Beratung und Coaching. Darauf sind die Beratungs- und Unterstützungssysteme der Länder noch ungenügend eingestellt. Hier besteht Entwicklungsbedarf.

Fortbildungsdidaktische Entwicklungen

Aus den beschriebenen Trends der Kopplung von schulinterner Personalentwicklung und Fortbildungsplanung ergeben sich auch Fragen an die Entwicklung der Rolle und des Aufgabenverständnisses der Fortbildnerinnen selbst.

Es ist eben z.B. etwas anderes, ein nachmittägliches Seminar zu einem Fachthema oder überfachlichen Thema zu gestalten, an dem jeweils ein bis zwei Kollegen von mehreren Schulen eine Lerngruppe bilden, als einen Veränderungsprozess eines ganzen Kollegiums verbunden mit der Entwicklung zur Ganztagschule über ein oder zwei Jahre zu begleiten. Hier entstehen neue Aufgaben und Rollenbilder, die man folgendermaßen beschreiben könnte:

In die Fortbildnerrolle werden Elemente von Beratung, von Begleitung, von Supervision und Coaching integriert. Das setzt neue Kompetenzen voraus, die in der bisherigen Fortbildnerrolle nicht in diesem Maße enthalten waren.

Jetzt steht die Fortbildnerin bzw. der Fortbildner vor der Situation, als Lernberater wirksam werden zu müssen, schulinterne Konflikte zu bearbeiten, mit Barrieren und Widerständen umgehen zu können, Projekt- und Steuergruppen für ihre Managementaufgabe fit zu machen, gemeinsam mit Kollegien durch Krisen und Erfolge zu gehen, dem Kollegium Mut zu machen und Spiegel zu sein, zu motivieren und zu konfrontieren.

Immer mehr Fortbildner brauchen eine angemessene Supervision- und Coachingsausbildung. Sie brauchen die Kompetenz, Teilnehmerinnen und Teilnehmern klar zu machen, dass sie für ihren eigenen Lernprozess selbst verantwortlich sind. Sie brauchen ein Instrumentarium kooperativer Lernformen, kurz: Sie müssen es verstehen, Lehr- und Lernprozesse in Fortbildungen so zu gestalten, wie wir glauben, dass sie in den Schulen des 21. Jahr-

hunderts stattfinden sollten – selbstwirksam, begleitet, individualisiert, kompetenzorientiert, kooperativ und ergebnisorientiert.⁵

Die Aufgabe steht noch vor den Lehrerfortbildnern dieses neue Aufgabenverständnis und die entsprechenden Kompetenzen, die dahinter stehen, zu definieren und in ihre Personalentwicklungspläne aufzunehmen.

Internationale Trends

Interessant ist ein Blick darauf, wie erfolgreiche PISA-Länder ihre Fortbildungssysteme aufstellen und welche Trends durch die Befragung in staatlichen Fortbildungseinrichtungen Deutschlands erkennbar sind.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat dazu 2003 eine Studie in Auftrag gegeben, die die erfolgreichen PISA-Länder Kanada, Frankreich, Niederlande, England und Schweden auch auf Erkenntnisse zur Organisation von Unterstützungssystemen hin untersucht hat (Vertiefender Vergleich der Schulsysteme ausgewählter PISA-Teilnehmerstaaten, Bildungsforschung Band 2).

Auf der Ebene der Kompetenzentwicklung der Lehrkräfte steuert maßgeblich die Einzelschule auf Grundlage von Fortbildungsplänen, einem eigenen Budget bis hin zur Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen – auch mit externer Unterstützung.

Botho Priebe greift die Erkenntnisse der Studie auf und fasst zusammen, welches die Gelingensbedingungen für Unterstützungssysteme sein können (Auszug aus: Priebe, Botho, Zur neuen [und alten] Professionalität von Fortbildungen und Schulberatung in den laufenden Bildungsreformen, Vortrag in Hamburg 2008):

- Die Fachinhalte der Schulfächer werden primär unter dem Aspekt der professionellen Tätigkeit von Lehrkräften thematisiert.
- Fortbildung ist grundlegend pro Jahr verpflichtend, mehrtäglich, sowohl in der Unterrichts- als auch in der unterrichtsfreien Zeit und in den Ferien.
- Die Teilnahme ist zum Teil Voraussetzung für Gehaltserhöhung und Beförderung.
- Fortbildung erfolgt aufgrund schulinterner Fortbildungspläne.
- Schulen haben überwiegend eigene Fortbildungsbudgets.
- Fortbildung findet weitgehend schulintern statt, um Transferprobleme zu minimieren.

- Die Haltung der Schulleitungen im Hinblick auf Fortbildung ist konstruktiv.
- Die Qualifizierung des Leitungspersonals und des mittleren Managements hat hohe Priorität.
- Fortbildung wird im Hinblick auf Schul- und Unterrichtsqualität evaluiert.
- Bedeutung hat die Entwicklung schulinterner Mentoring- und Coaching-Systeme.

Daraus schließt die Studie, dass „... eine Wirksamkeit von Unterstützungssystemen auf die Entwicklung von Schulleistung vor allem dann erwartet wird, wenn differenzierte und nutzerorientierte Unterstützungsleistungen mit klaren Zielvorgaben und einem transparenten Evaluierungssystem verbunden sind, wenn Unterstützungsleistungen für Lehrkräfte auf der Ebene der Einzelschule organisiert und in beträchtlichem Umfang auch gestaltet werden, wenn entweder für spezielle Handlungsfelder ausgebildete Experten oder lokale „stakeholder“ aus dem schulischen Umfeld oder sowohl Experten als auch Interessenvertreter in die Unterstützungsstrukturen einbezogen werden und wenn schließlich großer Wert auf die Qualifizierung des schulischen Leitungspersonals gelegt wird.“ (S. 262)

Was ist davon als Trend in Deutschland erkennbar?

Bezugspunkt für alle Bildungsreformen ist die selbstständige, eigenverantwortliche Schule, in der die Lernprozesse der Schüler und Schülerinnen optimiert werden sollen. Fortbildung muss Schulen in diesem Entwicklungsprozess unterstützen.

In allen Bundesländern gibt es die Verpflichtung zur Fortbildung für Lehrerinnen und Lehrer.

Der eigenverantwortlichen, für ihre Qualitätsentwicklung zuständigen Schule wird dadurch Rechnung getragen, dass in einigen Schulgesetzen und Ausführungsvorschriften betont wird, dass Fortbildungen möglichst in Teams oder besser noch schulintern durchgeführt werden sollen. Dieser Wandel der Fortbildung hin zur schulinternen soll die Kompetenzentwicklung von Kollegien und Teams hin zu professionellen Lerngemeinschaften stärken. Themen wie Schulprogrammentwicklung, Entwicklung eines schulinternen Curriculums, die schulspezifische Fortbildungsplanung, Planung einer schulinternen Evaluation etc. sind nur dann unterstützend und erfolgreich für die Einzel-

schule, wenn möglichst ganze Kollegien oder zumindest Teams an maßgeschneiderten Angeboten teilnehmen können.

Der sicher nicht repräsentative Überblick durch Befragung der Fortbildungseinrichtungen in den Ländern ergab:

1. Umsteuerung zur schulinternen Fortbildung.
2. Das Lernen in schulinternen Teams wird forciert („kollegiales Lernen“), die als Multiplikatoren in den Schulen fungieren können.
3. Mehrphasige, mehrtägige Fortbildungen mit integrierten Praxis- und Reflexionsphasen lösen zunehmend Einzelveranstaltungen ab.
4. Supervision, Coaching, Mediation, Konfliktmanagement, Netzwerkarbeit werden stark nachgefragt, um Veränderungsprozesse professioneller steuern zu können.
5. Die Schulen bestimmen im Rahmen ihrer erweiterten Selbstständigkeit die Themen der Fortbildungsangebote auf der Grundlage interner Fortbildungsplanungen.
6. Rückkopplungssysteme aufgrund der Nachfrage bestimmen stärker die Angebote der Unterstützungssysteme, eine stärkere Ausrichtung auf systembezogene Bedarfe als auf individuelle Bedürfnisse ist erkennbar.
7. Fortbildungsangebote erstrecken sich über längere Zeitspannen, zum Teil mit Zertifikatsabschluss.
8. Die für ihre Qualität selbst verantwortlichen Schulen haben Bedarf an professionellen Unterstützungsleistungen durch qualifiziertes Personal.
9. Verbundene Angebote wie Schul- und Qualitätsentwicklung, Schul- und Unterrichtsentwicklung werden stärker nachgefragt.
10. Die Orientierung der Fortbildungsangebote an den Qualitätsrahmen der Länder, die „gute Schule“ und „guten Unterricht“ beschreiben.

Aktuell gibt es Anlass, darüber nachzudenken, wie Schulen mit niedrigen Werten in den Berichten aus Schulinspektion bzw. -visitation mit speziell entwickelten Unterstützungsangeboten wirksam geholfen werden kann. Die Fortbildungseinrichtungen sind hier aufgefordert, ihre Kompetenzen zur Verfügung zu stellen. Beratungskompetenz, Motivations- und Impulskraft sowie Trainerkompetenz müssen hier eng verkoppelt werden.

Als „Baustelle“ bleibt weiter in der Entwicklung eines Fortbildungsverständnisses, welches im systemischen Sinne auf schulinterne Interventionen auf mehreren Ebenen der Organisation setzt. Führungskräftecoaching mit allen schulinternen Leitungspersonen verbindet sich in einem solchen Modell mit Lehrkräftefortbildungen, mit Entwicklungsprojekten in den Fächern und Lernbereichen, mit Vorhaben im Bereich Schüler- und Elternmitwirkung sowie mit Entwicklungsvorhaben im Bereich Gewaltprävention oder interkultureller Projekte. Die Hypothese, die hinter sog. Mehrebenenunterstützung von Schulen steht, ist eine deutlich höhere Nachhaltigkeitsrate der Fortbildung als es bei vereinzelter bzw. eher individualisierter Lehrkräftefortbildung der Fall ist.

Anmerkungen

- ¹ KWMBI Teil I Nr. 16/2002 30. August 2002 und KWMBI Teil Nr. 16*/2002 30. August 2002: http://www.km.bayern.de/km/amtblatt/amtblatt_2002/16-16.html IV (Stand: 23.07.2008)
- ² Verordnung über die Fortbildung der Lehrkräfte und Lehrer in besonderer Funktion an öffentlichen Schulen (Lehrkräftefortbildungsverordnung) vom 2. August 2005 (Brem.Gl. S. 386-2040-I-8): http://www2.bildung.bremen.de/sfb/behoerde/gesetze/html/815_01.htm (Stand: 23.07.2008)
- ³ Verordnung über die Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer an staatlichen Schulen vom 1. Juli 2003 http://hh.juris.de/hh/gesamt/LehrArbZV_HA.htm LehrArbZV_HA_rahmen (Stand: 23.07.2008)
- ⁴ Verordnung zur Umsetzung des Hessischen Lehrerbildungsgesetzes (HLbG-UVO) vom 16. März 2005; § 55: <http://studienseminar-ghrf-wi.de/74.98.html> (Stand: 23.07.2008)
- ⁵ Lehrkräftefortbildung im Wandel. Beiträge zur Standortbestimmung. DVLfB 2003, Seite 22.

Anschrift der Verfasser:

Dr. Rolf Hanisch
Mathias Lichtenheld
Landesinstitut für Schule und Medien
Berlin – Brandenburg
Struveweg
14974 Ludwigsfelde

Neuerscheinungen

Zeit-gemäße Führung – zeitgemäßer Unterricht

Hrsg. von **Julia Warwas** und **Detlef Sembill**

2008. IV, 274 Seiten. kt. ISBN 9783834004796. € 19,80

Angehts von Schulaufonomie, Bildungsstandards und Qualitätsevaluationen wird die Realisierung zeit-gemäßer und zeitgemäßer Führungs- und Unterrichtsprozesse zu einer Aufgabe, die gemeinschaftlicher Anstrengungen verschiedener Verantwortungsträger im Schulsystem und ganzheitlich aufeinander abgestimmter Aktivitäten bedürfen. Der Schulleitung kommt dabei eine Schlüsselstellung zu.

Die Beiträge des Sammelbandes liefern auf der Grundlage aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse und bewährter praktischer Expertise eine Fülle von Einsichten und Anregungen in den Bereichen

- Lernen und Arbeiten im Zeitalter der Globalisierung
- Berufliche Anforderungsprofile von Lehr- und Leitungspersonal;
- Führungskonzepte und neue Arbeitszeitmodelle in der Schule;
- Zeit- und Selbstmanagement;
- Zielorientierte Durchführung interner und externer Evaluationen;
- Gestaltung schulischer Zeitkultur;
- Planung, Umsetzung und strukturelle Unterstützung schülerorientierter Lehr-Lern-Arrangements;
- Integration neuer Medien im Unterricht;
- Professionalisierung der Schulleitung.

Lernen lebenslang – Ansichten und Einsichten

Hrsg. von **Rolf Arnold**, **Bernd Benikowski**, **Christiane Griese**, **Christine Lost**

2008. IV, 163 Seiten. Kt. ISBN 9783834004451. € 16,—

Lebenslanges Lernen! Lernen lebenslanglich? – Die beiden Adjektive kennzeichnen ein Spannungsfeld: LLL zwischen Last und Lust, zwischen Zwang und Freiheit, zwischen Sinn und Unsinn. Nur zu oft wird lebenslanges Lernen auf die Anpassung an neue Anforderungen der modernen Arbeitswelt reduziert. Vergessen wir vor lauter Lernen zu leben? Und WOZU sollen wir überhaupt lebenslang Lernen? Diesen Fragen gehen die Autorinnen und Autoren dieses Bandes auf vielfältige, auch ungewöhnliche und überraschende Weise nach. Dabei werden unterschiedliche Lernorte und -anlässe kritisch in den Blick genommen: Schule, Arbeitswelt und Bildungsgeschichte, Familie und individuelle Biografie. Die anregenden Antworten der Beiträge von Erziehungswissenschaftlern, Bildungsforschern, Familientherapeuten und Lehrern ranken sich um Spiritualität, Wandlungen, intergeneratives Lernen, Professionalität.

Entstanden ist ein Band mit An- und Einsichten zum Lebenslangen Lernen, vielfältig und exemplarisch, überraschend und eigenwillig, im Leben stehend wie das Lernen selbst!

Wulf Schmidt-Wulffen

Motivation und Unterrichtserfolg durch Mitplanung von Schülern

Ein Leitaden für gesellschaftswissenschaftliche Fächer von der Grundschule bis zur Sek. II

2008. XII, 203 Seiten. Kt. ISBN 9783834004512. € 18,—

- Schüler „abholen“, indem man mit ihnen gemeinsam ein neues Thema strukturiert
- Warum? Wie? Mit welchem Erfolg?
- 27 Unterrichtsbeispiele - 8 Methoden,
- aus Erdkunde, Geschichte, Politik, Religion, Ethik, Sachunterricht.
- 2. – 12. Schuljahr;
- Grundschule, Hauptschule, Realschule, Gesamtschule, Gymnasium.



Schneider Verlag Hohengehren

Wilhelmstr. 13; D-73666 Baltmannsweiler